

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
UNIR - *CAMPUS* CACOAL
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

MARCILEI ALVES DE ALMEIDA

**O MENOR APRENDIZ NAS EMPRESAS DE CACOAL-RO:
ASPECTOS, LEGAIS, ECONÔMICOS, CULTURAIS E SOCIAIS.**

**Trabalho de Conclusão de Curso
ARTIGO**

**Cacoal - RO.
2011**

MARCILEI ALVES DE ALMEIDA

**O MENOR APRENDIZ NAS EMPRESAS DE CACOAL-RO:
ASPECTOS LEGAIS, ECONÔMICOS, CULTURAIS E SOCIAIS.**

Artigo de conclusão de curso apresentado à
Fundação Universidade Federal de Rondônia –
UNIR, – *Campus* de Cacoal, como requisito
parcial para a obtenção do título de Bacharel
em Ciências Contábeis.

Orientador (a) Prof^a Esp. Ellen Cristina de
Matos.

**Cacoal - RO
2011**

Aos meus pais que sempre me deram apoio pra realização dos meus sonhos, e nunca mediram esforços para me promover a melhor educação possível, aos meus irmãos que me aconselhavam a continuar estudando, e ao meu esposo que me deu total apoio durante a criação desse projeto.

Agradeço primeiramente a Deus. A minha orientadora profª Esp. Ellen Cristina de Matos, que me ajudou na elaboração deste projeto. E ao SENAI que disponibilizou os dados para a elaboração da pesquisa.

O MENOR APRENDIZ NAS EMPRESAS DE CACOAL-RO: ASPECTOS LEGAIS, ECONÔMICOS, CULTURAIS E SOCIAIS

Marcilei Alves de Almeida¹

Resumo: O trabalho do menor iniciou-se basicamente no círculo familiar, onde os menores ajudavam os pais geralmente na agricultura familiar. A partir da Revolução Industrial o trabalho do menor passa a ser utilizado em grande escala, pois os empregadores buscavam mão-de-obra barata o que fez com que a situação do menor se agravasse e para diminuir ou em muitos casos acabar com a exploração que os menores sofriam foram criadas as leis de proteção. Como o trabalho do menor aprendiz é cada vez mais utilizado dentro das empresas, esse artigo verificou a aplicabilidade da Lei de Aprendizagem, abordando os procedimentos de contratação dos menores, o cumprimento das medidas necessárias para contratação, enfatizando ainda as questões sociais que envolvem o trabalho do menor. Para realização da apuração dos dados da pesquisa foram realizadas pesquisas bibliográficas e utilizados dois questionários estruturados contendo questões abertas e fechadas, que foram aplicados concomitantemente, para as empresas que possuem registro no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), e para os aprendizes que estão ou que já passaram pelo sistema de aprendizagem, nos últimos dois anos. Os resultados obtidos deixam claro que as empresas possuem conhecimento a respeito das legislações que vigoram atualmente, e que os menores ingressam no mercado de trabalho para obter primeiramente independência financeira e em segundo adquirir experiência.

Palavras-chave: Legislação. Menor. Aprendizagem. Social.

INTRODUÇÃO

O trabalho do menor iniciou-se no âmbito familiar, e aos poucos tornou-se de grande importância dentro das indústrias, devido a necessidade de que esses menores contribuíssem economicamente dentro de suas casas, devido às condições financeiras precárias nas quais viviam. Como a mão de obra dos menores estava sendo utilizada sem nenhuma restrição ou cuidado, foram criadas leis de proteção, que visem proteger os menores de situações degradantes e desumanas, surgindo assim no Direito Trabalhista à figura do Menor Aprendiz.

Esta pesquisa volta-se para o estudo das principais legislações vigentes no país, que se referem ao menor em relação ao trabalho remunerado em indústrias. Tendo assim como objetivo analisar a aplicação da Lei do Menor Aprendiz, abordando os procedimentos de contratação dos menores, o cumprimento das medidas necessárias para contratação, enfatizando ainda as questões sociais, e econômicas que envolvem o trabalho do menor.

¹ Graduada no 8º período do Curso de Ciências Contábeis da Fundação Universidade Federal de Rondônia – Campus Cacoal – e-mail: marcilei_almeida@hotmail.com. Orientador (a) prof. Esp. Ellen Cristina de Matos.

Diante do grande contingente de adolescentes que trabalham nesse país e da perspectiva de crescimento profissional desses jovens, aborda-se sobre a importância dessas leis de proteção e do grande incentivo ao exercício das mesmas por parte das empresas, assim, essa pesquisa tem como principal questão responder: Como as empresas estão se adequando a Lei do Menor Aprendiz no município de Cacoal?

Este trabalho visa analisar a aplicabilidade da Lei do Menor Aprendiz pelas empresas e a efetividade da Lei nos aspectos: social, econômico e cultural para o Menor Aprendiz. Tendo como objetivos específicos: abordar sobre os aspectos conceituais e legais da Lei do Menor Aprendiz; apresentar os procedimentos necessários para utilização do trabalho do Menor Aprendiz; identificar as empresas registradas no programa de aprendizagem do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que possuem em seu quadro de funcionários menores aprendizes, no Município de Cacoal, Estado de Rondônia e quais os procedimentos seguidos por elas; verificar quais os resultados que o emprego proporcionou para o menor aprendiz nos aspectos, educação, lazer, econômico, social, incluindo sua liberdade e dignidade.

Como se trata de um tema pouco abordado em trabalhos científicos, vale à pena ressaltar que devido ao grande contingente de jovens que ingressam cada vez mais cedo no mercado de trabalho, é essencial que algumas questões relacionadas ao trabalho do menor sejam respondidas, para esclarecer dúvidas dos próprios menores, principais interessados, quanto dos empregadores que em sua maioria não empregam por falta de conhecimento da legislação, e por medo de que em algum momento possam ter que responder criminalmente por empregar menores.

Neste trabalho é feita a demonstração dos procedimentos necessários para a utilização do trabalho do menor, avaliando, sobretudo se o trabalho do menor aprendiz é realizado de maneira correta, e se o trabalho realizado pelo menor auxilia de alguma forma em seu desenvolvimento social e econômico, tornando-o um futuro cidadão mais capacitado.

Esta pesquisa é importante para os contadores que tem interesse na área de departamento de pessoal possam estar cada vez mais informados sobre como agir no caso de contratação de menores, para os estudantes de contabilidade, administração e direito para que possam auxiliá-los dando informações recentes sobre os fatos que giram em torno deste tema, ajudando futuramente a auxiliar seus clientes quanto os meios mais corretos na contratação de menores aprendizes.

A pesquisa em si demonstrará todo o processo evolutivo do trabalho do menor aprendiz, isso ajudará a se ter uma base de como ocorreu o que hoje é uma etapa comum na vida de muitos jovens, o ainda na menor idade.

Para realização da apuração dos dados da pesquisa utilizou-se dois questionários que foram aplicados concomitantemente, para as empresas (APÊNDICE A), que possuem registro no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), e para os aprendizes (APÊNDICE B), que estão ou que já passaram pelo sistema de aprendizagem, nos últimos dois anos. O método de pesquisa utilizado nesse estudo é o dedutivo, tendo sido feita inicialmente uma pesquisa bibliográfica, no intuito de se conhecer as leis e teorias, para posteriormente ser realizada a pesquisa nas empresas.

A pesquisa apresentada possui um caráter exploratório que segundo Gil (2006, p.41), “estas pesquisas tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito [...]”, visa-se assim determinar os aspectos econômicos, sociais e legais da contratação do menor aprendiz observando se o que é preconizado pela legislação está sendo observado e cumprido.

O método utilizado foi o qualitativo que de acordo com Silva (2006, p. 32), “Compreende os fenômenos sociais segundo as perspectivas dos participantes, [...]”. Por possuir uma função de se interpretar fenômenos e por o ambiente ser a fonte direta da coleta dos dados.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA SOBRE O MENOR APRENDIZ

Existem muitas discussões a cerca do trabalho do menor, porém vale ressaltar que não é de hoje que esse trabalho vem sendo explorado, ou utilizado, na verdade o trabalho do menor é tão antigo quanto os primórdios da humanidade, paralelamente ao próprio trabalho.

Vianna *et al.*² (1997, p.974) ensina que “o Código de Hamurabi, datado de 2000 antes de Cristo, já trazia leis de proteção às crianças e adolescentes que, então trabalhavam como aprendizes, [...]”.

O trabalho do menor na Antiguidade era voltado para um sistema de produção familiar e tipicamente de subsistência (agricultura familiar), não se afastava do âmbito doméstico e tinha a finalidade puramente artesanal. Os ensinamentos eram transmitidos de pai para filho com o objetivo de aprendizagem. Já na Idade Média com o surgimento das Corporações de

² Significa "*e outros*". Utilizado quando a obra foi executada por muitos autores.

Ofício³, o menor aprendiz ficava sujeito aos ensinamentos do mestre e do companheiro, não recebia qualquer salário e às vezes até pagava ao mestre ou ao senhor feudal para aprender o ofício (NASCIMENTO, 2003).

Segundo Pic *apud*⁴ Barros (2007, p.534), na Idade Média, o menor trabalhava nas Corporações de Ofício durante sete anos e às vezes até mesmo por dez anos, tempo desproporcional ao necessário ao aprendizado. Na maioria dos serviços o número de aprendizes era limitado a um ou dois, e mesmo nos momentos de crise o mestre estava proibido de ter aprendizes pelo período de três ou seis anos, ocasionando assim uma troca entre ambos, enquanto o mestre dava educação o aprendiz lhe dava todo o seu tempo, dormia sob o teto do mestre e comia à sua mesa.

Com a Revolução Industrial do século XVIII, a situação do menor se agravou. Por causa da livre concorrência seu trabalho passou a ser aproveitado em larga escala fazendo assim com que o menor perdesse toda a proteção, não havia nenhuma consideração com a sua condição pessoal, com a natureza do trabalho executado, estes eram aproveitados em todos os tipos de trabalho até mesmo em minas e subsolo, bem como a duração diária da jornada de trabalho, já que o menor era submetido à mesma carga horária de serviços a que eram submetidos os adultos (NASCIMENTO, 2008).

Observa-se que com o crescimento industrial e a grande necessidade de mão-de-obra, o trabalho infantil tornou-se essencial para os empregadores, que não demonstravam maiores consideração com as crianças que empregavam, colocando-as em trabalhos sob péssimas condições, essas por sua vez, graças às dificuldades enfrentadas se submetiam a quaisquer serviços precários a que eram mandadas.

Gomes (2000, p.404) destacou que “na época do liberalismo econômico não havia preceito moral ou jurídico que impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil”. Pois o intuito era obter mão de obra por um preço baixo evitando assim os custos excessivos com pessoal. “Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria”.

Preceitua Nascimento (2003, p. 26), em relação à necessidade da realização de mudanças quanto aos meios de contratação, e as relações trabalhistas na época do liberalismo:

³ Grupamentos que reuniam artesãos de uma mesma localidade e ramo de atividade, compostas pelos mestres, pelos companheiros e pelos aprendizes.

⁴ *apud* [Lat., “junto a”; “em”] Prep. Empregada geralmente em bibliografia, para indicar a fonte de uma outra citação de citação (também chamada de citação de segunda mão).

O esplendor da vida econômica, apoiado no liberalismo econômico, na liberdade de contratação, na vedação da ação coletiva e na omissão do Estado nas relações trabalhistas, a par da miséria, explorações e indignidade social dos trabalhadores, culminou com a necessidade de se realizar uma profunda modificação nas relações sociais para combater a desumanidade desse sistema.

De acordo com Saad (2000, p. 33), “a busca constante pelo lucro tornava os empresários indiferentes às condições desumanas de trabalho a que impunha ao operariado”, em toda sociedade era possível observar os lamentos das crianças de dez anos ou menos, das mulheres desnutridas e mal alimentadas e dos homens que trabalhavam dia e noite em condições incondizentes com a dignidade humana.

A partir desse quadro é que o Estado passou a intervir nas relações jurídicas trabalhistas para diminuir a situação de exploração e desamparo em que se encontrava o trabalho do menor (NASCIMENTO, 2003).

Em face da grande exploração sofrida pelo operariado viu-se a necessidade de o Estado criar meios para proteção do trabalho infantil e melhoria nas condições de trabalho, que até então eram subumanas.

São vários os esforços realizados para melhorar as condições de trabalho dos jovens e impedir o uso da mão-de-obra infantil. As razões apresentadas, originalmente para justificar a legislação tutelar a respeito do menor, são de caráter higiênico e filosófico. É sabido que o trabalho em jornadas excessivas e realizado em determinadas circunstâncias, como em locais subterrâneos e à noite, poderá comprometer o normal desenvolvimento dos jovens (MARTINS, 2002).

“A intervenção do Estado nas relações trabalhistas decretou o abandono dos ideais da economia liberal que estabeleciam a linha mestra da liberdade, da igualdade e da responsabilidade do indivíduo de contratar” (NASCIMENTO, 2003, p.27).

Em 1802, com a publicação do manifesto “Moral and Health Act”, de Robert Peel, que pretendia salvar os menores, foi reduzida a jornada diária de trabalho do menor para 12 horas. Anos mais tarde em 1819 foi aprovada uma lei com auxílio de Robert Owen, que proibia o trabalho do menor de nove anos, restringindo-se o trabalho do menor de dezesseis anos para 12 horas diárias, nas atividades algodojeiras (MARTINS, 2002).

Conforme Nascimento (2003) a Lei de Peel foi a primeira manifestação concreta de proteção aos menores, manifestando a intervenção do Estado nas relações trabalhistas para limitar a duração da jornada de trabalho e estabelecer proibição ao trabalho noturno do menor.

Como foi visto, as leis de proteção existem há séculos, porém, o cumprimento delas é o grande problema a se discutir e raramente o que é previsto em lei é cumprido.

1.1 O MENOR APRENDIZ NO BRASIL

Com a colonização do Brasil surge também no país a exploração do trabalho infantil, crianças e adolescentes portugueses embarcavam em navios com destino ao nosso país, a Coroa Portuguesa reunia crianças de orfanatos, casas de famílias pobres, para que esses trabalhassem como pajens e grumetes, dentro das naus. Mais tarde, pela necessidade de se transportar os produtos extraídos os colonizadores utilizavam a população já existente, nos locais onde aportavam como, por exemplo, os índios, porém com a grande dificuldade de mantê-los cativos iniciou-se a importação de escravos vindos da África (MINHARO *apud* LIMA, 2008).

No período escravocrata, os grandes proprietários tinham direito sobre a vida e morte de seus escravos, com isso utilizavam a mão-de-obra deles para todo tipo de serviço. Após a escravidão e graças ao subdesenvolvimento e a situação econômica da população, houve uma manutenção do trabalho infantil. Como a população brasileira permaneceu em maioria rural até meados do século XIX, o trabalho do menor e do adolescente como mão-de-obra familiar era comum (ROCHA; FREITAS, 2004).

Os primeiros sinais de proteção ao trabalho do menor no Brasil só começaram a surgir no Decreto nº 1.313/90, que estabelecia medidas gerais de proteção ao trabalho dos menores, dando aos mesmos os seguintes direitos: proibia o emprego de menores de doze anos; limitava a duração de trabalho; além de proibir o menor de exercer determinados tipos de trabalho por serem considerados perigosos, porém esse Decreto nunca foi regulamentado (MARTINS, 2002).

Após a edição do Decreto nº 1.313/90, várias outras leis e decretos foram criados para proteger e regulamentar o trabalho do menor, entre eles: o Decreto nº 16.300/23, que vedava o trabalho do menor de 18 anos por mais de seis horas em 24 horas; a Constituição Federal (CF) de 1934 que proibia a diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade; a Constituição de 1937, que vedava o trabalho a menores de 14 anos, o trabalho noturno a menores de 16 anos, e em indústrias insalubres a menores de 18 anos (BARROS, 2007).

Apesar de todo o avanço nas leis trabalhistas, o trabalho juvenil continuou a ser explorado no país. Em 1943, em meio à pressão popular, Getúlio Vargas outorgou a CLT

(Consolidação das Leis do Trabalho) na qual se estabelecia idade mínima de doze anos para o trabalho (ROCHA;FREITAS, 2004).

Observa-se que mesmo com a criação de várias leis os menores continuaram a trabalhar como adultos e não eram tratados como aprendizes e sim como trabalhadores normais, apenas com algumas regalias e em nenhum momento as leis e as constituições baniram o trabalho do menor.

Segundo destacado por Martins (2002, p.560), “a Constituição de 1967 diminuiu a idade para o trabalho do menor para 12 anos”, o que acarretou uma série de críticas dos doutrinadores, visto que nessa idade o menor em sua maioria ainda não se encontra alfabetizado ou ainda não terminou o 1º grau escolar, em súmula o menor de 12 anos não estaria apto para ingressar no mercado de trabalho, principalmente por estar sujeito à jornada de trabalho de oito horas onde não lhes restariam tempo para os estudos, lazer etc.

A proibição do trabalho do menor segundo Martins (2002), só ocorreu na Constituição de 1988, na qual em seu art. 7º, proibia o trabalho do menor de 14 anos, salvo na condição de aprendiz, entendendo-se que aprendiz seria o menor de 12 a 18 anos que esteja sujeito a formação metódica de um mister que exerça seu trabalho (parágrafo único do art. 80 da CLT). Porém a Emenda Constitucional nº 20/98 alterou a redação do art. 7º, tornando proibido o trabalho do menor de 16 anos salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Em 1990 foi promulgada a Lei nº 8.069, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que veio com intuito de regulamentar os direitos e garantias asseguradas à criança e ao adolescente, previstas na Constituição de 1988, essa lei dispõe sobre o direito de profissionalização e a proteção do trabalho (NASCIMENTO, 2008).

O ECA fundamenta-se no art. 227 da Constituição Federal que determina:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. [Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010](#).

Visando a promoção do desenvolvimento físico e mental dos menores, dando-lhes direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

É proibido o trabalho do menor, em trabalhos noturnos, aquele realizado entre as 22 horas de dia e às 5 horas do dia seguinte, (art. 7º da CF, e CLT art. 404), locais insalubres, nos quais estejam expostas a agentes químicos, físicos ou biológicos, prejudiciais à saúde,

perigosos, que possam ter contato com substâncias inflamáveis, explosivas e com eletricidade, ou prejudiciais à sua moralidade (art. 405 da CLT, e art. 7º da CF), e trabalhos exercidos em ruas, praças e outros locais públicos, salvo mediante autorização do Juiz de menores, que irá verificar se a ocupação é indispensável à sua subsistência, ou à de sua família, e se a ocupação do menor não prejudicará sua formação moral (CLT art. 405) (MARTINS,2002).

Existem outras formas de trabalho exercidas pelos menores, além do sistema de aprendizagem com vínculo empregatício, entre elas:

Menor aprendiz não empregado, que segundo o art. 431 da CLT, é cuja aprendizagem é contratada e prestada por determinado tipo de entidade, por exemplo, entidades sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, trata-se de uma relação de aprendizagem especial não caracterizando vínculo de emprego.

O trabalho familiar, determinado no art. 402 da CLT, diz respeito ao trabalho prestado em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor. Não configura vínculo de emprego.

Menor jornaleiro, o art. 405 da CLT preceitua que esse menor trabalha nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, pois somente os que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho.

Menor bolsista, segundo o ECA é o menor que possui menos de 14 anos, cujo o trabalho é compensado com uma bolsa e não com salário.

1.2 FUNDAMENTAÇÕES LEGAIS DA FIGURA DO MENOR APRENDIZ

Na Constituição de 1988 ficou proibido o ingresso de menores no mercado de trabalho antes dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

Segundo consta no art. 428 da CLT, aprendiz é o adolescente ou jovem de 14 a 24 anos que esteja matriculado em programa de aprendizagem. Se o aprendiz for deficiente não há limite máximo de idade para contratação (BRASIL b), 2009).

A aprendizagem segundo a definição do ECA (art.62), é a formação técnica profissional ministrada ao adolescente segundo as leis de educação em vigor.

O contrato do Menor Aprendiz tem prazo determinado, segundo o art. 428 da CLT o contrato de aprendizagem não deve exceder o prazo de 2 (dois anos), por se tratar de um

programa de aprendizagem específica, o não cumprimento do prazo determinado pode desnaturar o objetivo principal do programa, que é a formação técnico-profissional-metódica. Caso esse prazo seja excedido o contrato passa a ser, tratado como contrato de trabalho comum, por tempo indeterminado (MARTINS FILHO, 2008).

Dessa forma o aprendiz após os 2 anos do contrato, passa a ser considerado funcionário efetivo da empresa, obtendo os mesmos direitos de um profissional comum.

A lei de aprendizado é interessante para aqueles menores que tem realmente o objetivo de se especializarem e ingressarem no mercado de trabalho, pois através dos contratos adquiridos durante o programa de aprendizagem eles podem adquirir experiência e se acostumarem ao ritmo de trabalho dentro das empresas.

1.3 CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ: PROCEDIMENTOS E OBRIGATORIEDADES

A obrigatoriedade da contratação do menor aprendiz está preconizada no art. 429 da CLT que determina que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio (SENAC), etc.), número de aprendizes equivalentes a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções exijam formação profissional.

As Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP), as empresas optantes pelo SIMPLES, e Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL), as quais a contratação de aprendizes é facultativa, que tenham como objetivo a educação profissional devera observar o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT (BRASIL b), 2009).

O contrato do menor aprendiz não pode ser alterado para modalidade de prazo indeterminado, antes do fim do término do contrato de aprendizagem.

Cabe aos “empregadores de menores de 18 anos velar pela observância, em seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, e respeitar as regras de higiene e medicina no trabalho” (art. 425 da CLT). Também é obrigação do empregador, esclarecido no art. 427 da CLT, proporcionar tempo ao menor para que este possa frequentar aulas. No inciso I do art. 63 do ECA, se determina que a formação técnico-profissional, a aprendizagem, deve garantir acesso e frequência obrigatória ao ensino regular.

Outra principal exigência é efetuar a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

O art. 432 da CLT determina que a jornada de trabalho do menor aprendiz não deverá exceder a carga horária diária de seis horas, sendo vedada a prorrogação devido ao objetivo do contrato ser de aprendizagem. Caso o aprendiz tenha terminado o ensino médio a carga horária será de oito horas diárias, desde que nelas sejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (NASCIMENTO, 2003).

1.3.1 Cálculo de Salário do Aprendiz

Quanto ao cálculo de salário do aprendiz deve-se proceder da seguinte maneira: Todas as horas trabalhadas devem ser consideradas, as horas referentes às atividades teóricas, o repouso semanal remunerado e feriados, não contemplados no valor do salário hora, também deverão ser computadas. Feito isso, obtém-se então a seguinte fórmula que será utilizada no cálculo:

$$\text{Salário Mensal} = \frac{\text{Salário-hora} \times \text{horas trabalhadas semanais} \times \text{semanas do mês} \times 7}{6}$$

O art. 131 da CLT determina que as faltas ao curso de aprendizagem podem ser descontadas do salário caso estas não sejam justificadas, ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

1.3.2 O Contrato de Trabalho do Aprendiz

O contrato de aprendizagem é especial, ajustado por escrito e com prazo determinado, com duração máxima, em regra de dois anos. O empregador se compromete, nesse contrato a assegurar ao adolescente/jovem com idade entre 14 e 24 anos, inscrito em um programa de aprendizagem, uma formação técnico profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

Deverá estar expressamente contido no contrato do menor, o curso, a jornada diária e semanal, a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, a remuneração mensal e o

termo inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no programa.

1.3.3 Penalidades Previstas e/ou Providências Cabíveis no Caso de Descumprimento da Legislação de Aprendizagem

De acordo com o art. 434 (CLT, 2009) o empresário que não cumprir as exigências legais para contratação do aprendiz ficarão sujeitos as seguintes penalidades:

- a) lavratura de auto(s) de infração e conseqüente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantindo o direito de ampla defesa e contraditório;
- b) encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), para providências legais cabíveis – formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- c) encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- d) nulidade do contrato de aprendizagem, com conseqüente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por de ESFL (art. 15 do Decreto nº 5.598/05);
- e) encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

A não observância das exigências legais para contratação de aprendizes acarreta penalidades que poderão ocasionar aos empresários e as empresas prejuízos como multas e inquéritos administrativos, o que poderá prejudicar futuros negócios da empresa.

No caso de aprendizes menores de 18 anos os responsáveis legais deverão observar o cumprimento do contrato de aprendizagem e das leis de proteção ao trabalho do menor, deve-se observar o rendimento do menor, caso estude, na escola e o cumprimento da carga horária sem excessos, para que os aprendizes não sejam prejudicados.

1.4 DIREITOS DO MENOR APRENDIZ

O menor aprendiz é empregado com todos os direitos do maior, percebendo remuneração não inferior ao salário mínimo, pois é do empregador que o receberá, e não das instituições as quais estiver vinculado.

Além disso, possui direito de férias que deverão coincidir com as férias escolares, caso este ainda freqüente a escola, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com alíquota

de 2%, vale transporte, estabilidade provisória, atividades teóricas e práticas e ao final do contrato o respectivo certificado de conclusão.

Segundo consta no art. 25 do Decreto nº 5.595/05, ao aprendiz também é assegurado o vale-transporte para deslocamento residência-empresa, vice-versa, ou residência-instituição formadora e vice-versa, caso o menor tenha que no mesmo dia ir para a empresa e de lá para a instituição formadora, o vale transporte deverá ser suficiente para o percurso (BRASIL c), 2009).

Os direitos trabalhistas e previdenciários dos aprendizes são assegurados no art. 65 do ECA. Inclusive o seguro desemprego desde que o aprendiz tenha preenchido os requisitos legais:

- I – ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;
- II – ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- III – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;
- IV – não estar em gozo do auxílio-desemprego; e
- V – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e a de sua família.

Observa-se assim que os aprendizes possuem praticamente todos os direitos de um trabalhador comum, a diferença está essencialmente no contrato de trabalho que possui prazo determinado.

1.4.1 Quanto à Extinção do Trabalho do Aprendiz

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos (art. 433, da CLT), ao menos que seja antecipado, caso ocorra às seguintes hipóteses previstas no art. 482 da CLT:

- a) a pedido;
- b) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz (mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade);
- c) falta disciplinar grave – artigo 482 da CLT; e
- d) ausência injustificada à escola que implique em perda do ano letivo, (declaração da instituição de ensino);

No caso de rescisão antecipada do contrato de aprendiz não há pagamento de indenização.

Caso haja término de contrato o empregador deverá efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato após o término ou até o décimo dia, contando da data da notificação da demissão, a rescisão contratual caso a duração do contrato tenha sido superior a um ano deverá ser homologada (art.477 da CLT), se o aprendiz for menor de 18 anos o representante legal deverá assistir a quitação das verbas rescisórias (art.439 da CLT). As verbas rescisórias devidas ao trabalhador menor estão relacionadas na figura 1.

Figura 1- Direitos e verbas rescisórias devidas ao aprendiz.

Causas da Rescisão		VERBAS RESCISÓRIAS									
		Saldo de Salário	Aviso-Prévio	13º Salário		Férias + 1/3		FGTS		Indeni-zação do art. 479 CLT	Indeni-zação do art. 480 CLT
				Inte-gral	Propor-cional	Inte-gral	Propor-cional	Saque	Multa		
Rescisão a termo	Término do contrato	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada	Implemento da idade	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Falta disciplinar grave (art. 482 CLT)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	A pedido do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Fechamento da empresa (falência, encerramento das atividades ou morte do empregador)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO

Fonte: MTE (2009).

Analisando a figura 1, observa-se que mesmo que o contrato do aprendiz seja rescindido antecipadamente, este terá quase todos os direitos adquiridos durante a duração do contrato, devendo ser verificadas as causas da antecipação da rescisão.

Por exemplo: Nos casos de extinção do Contrato do Aprendiz, este fará jus às seguintes verbas rescisórias: saldo de salário e 13º salário; férias vencidas; férias

proporcionais e 1/3 constitucional sobre férias; depósito do FGTS do mês em GRRF (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS) e do mês anterior, se for o caso, e saque do FGTS.

Na hipótese de rescisão do Contrato do Aprendiz, motivada pelo empregador, ele fará jus a: saldo de salário e 13º salário; férias vencidas; férias proporcionais e 1/3 constitucional sobre férias; depósito do FGTS do mês em GRRF e do mês anterior, se for o caso; multa do FGTS de 40%, depositada em GRRF e saque do FGTS.

Havendo rescisão do Contrato do Aprendiz por pedido de demissão, este fará jus a: saldo de salário e 13º salário; férias vencidas; férias proporcionais e 1/3 constitucional sobre férias; depósito do FGTS do mês em GFIP (Guia de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social).

Nos casos de rescisão do contrato do Aprendiz por justa causa, este fará jus a: saldo de salário; férias vencidas e 1/3 constitucional sobre férias; depósito do FGTS do mês em GFIP.

1.5 QUESTÃO SOCIAL DO TRABALHO DO MENOR

Um dos fatores mais abordados pelos autores acerca do trabalho do menor é o fator social, e os danos que podem ser acarretados a esses menores no decorrer dos anos, por causa da carga horária excessiva, das cobranças do trabalho e da grande responsabilidade de trabalhar e estudar ao mesmo tempo. Porém, vale a pena ressaltar que o trabalho do menor aprendiz não se trata de exploração infantil, visto que o menor aprendiz detém direitos garantidos na CLT, e seu trabalho é desenvolvido com o intuito de promover uma base para que o menor possa ingressar no mercado de trabalho e aprender uma profissão digna.

É acertado dizer que os menores aprendizes possuem uma agenda apertada, pois além de trabalharem, participam da escola regular e do programa de aprendizagem, porém a grande questão a se discutir é o que seria melhor para o menor, aprender uma profissão ou ficar abandonado, andando pelas ruas, podendo em muitos casos entrar na marginalidade, como nas escolas brasileiras a educação é voltada somente para um ensino mínimo e não para a inserção dos jovens na sociedade de maneira geral e no mercado de trabalho, os menores tem que fazer verdadeiros malabares para ingressarem no mercado.

Se a educação no Brasil fosse igual ou ao menos parecida com a dos países desenvolvidos onde os jovens estudam durante todo o dia, recebendo educação de qualidade e capacitação, não seria necessário a existência de menores aprendizes, pois esses já sairiam da escola preparados para o trabalho.

Baseando-se nisso como se pode criticar o que nesse país mais parece a saída mais acertada para os menores.

O labor do menor como já abordado nesse trabalho em sua maioria ocorre pela necessidade familiar. Em muitos casos os menores são os únicos que trazem o dinheiro para casa, sendo assim responsáveis pela geração de renda familiar. “Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2009 o Brasil tinha quase 300 mil jovens com menos de 18 anos e com responsabilidade de chefiar uma família” (SILVA, 2009), portanto a profissionalização desses jovem torna-se extremamente necessárias pois proporciona a eles inserção no mercado de trabalho sem a exploração que geralmente eles sofrem.

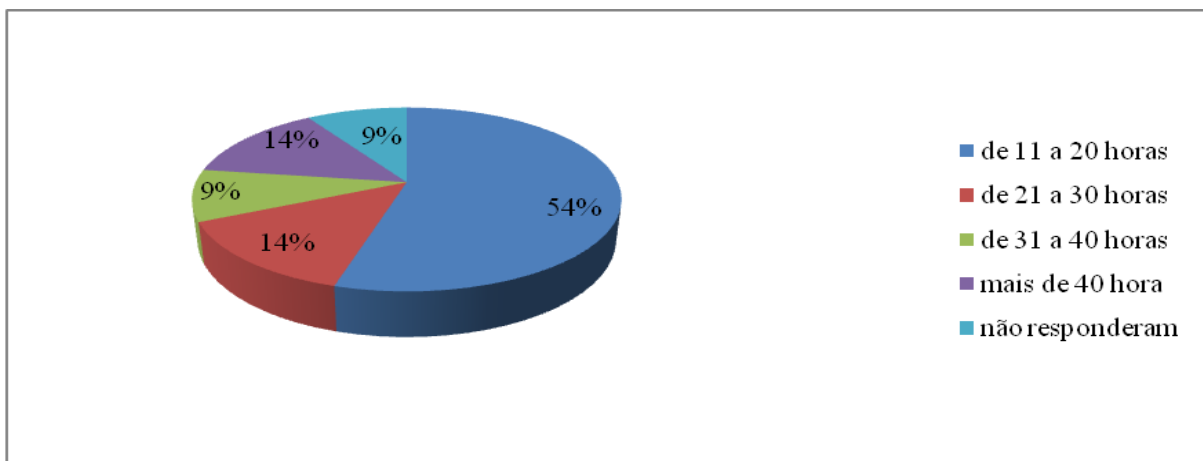
2 RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada na Cidade de Cacoal-RO, localizada às margens da BR 364, distante da capital Porto Velho 480 km, com população de 78.601 habitantes (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE-2010), nas empresas que estão devidamente registradas no SENAI da referida cidade, bem como no próprio SENAI aos menores que participam do programa de aprendizagem aplicado aos aprendizes do ano de 2011.

Foram distribuídos questionários estruturados contendo questões abertas e fechadas, sendo os questionários distribuídos nos meses de setembro, outubro e novembro de 2011. Do total de 56 questionários com 34 questões entregues aos menores aprendizes do ano de 2011 e do ano de 2010, foram respondidos 22. Já nas empresas de um total de 23 registradas no SENAI, o questionário com 14 questões foi aplicado em 15 empresas mais somente 9 questionários foram respondidos.

Verificou-se também que de um total de 22 aprendizes entrevistados atendidos pelo programa no ano de 2011, a faixa etária de menores de 16 anos era de 5%, enquanto que os de 16 a 18 anos eram de 95%, com carga horária de trabalho semanal conforme distribuído no gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Jornada de trabalho semanal dos menores aprendizes.



Fonte: Próprio autor (2011).

Observa-se que dos entrevistados 54% trabalham de 11 a 20 horas; 14% trabalham de 21 a 30 horas; e 14% mais 40 horas semanais. A variação entre as porcentagens ocorrem pelo fato de alguns trabalharem nos sábados, e alguns já estarem contratados como efetivos.

Desse total de entrevistados 5% recebem de dois a cinco salários mínimos (R\$ 1.090,00 até R\$ 2.725,00), enquanto 91% recebem até um salário mínimo (R\$ 545,00).

Quanto à questão educação do total entrevistado observou-se que 9% cursaram ou está cursando o ensino médio sendo a maior parte em escola pública, 9% somente em escola particular e 82% estudam ou estudaram somente em escola pública. O que demonstra que a maioria dos jovens que procuram os programas de aprendizagem são oriundos de escola da rede pública.

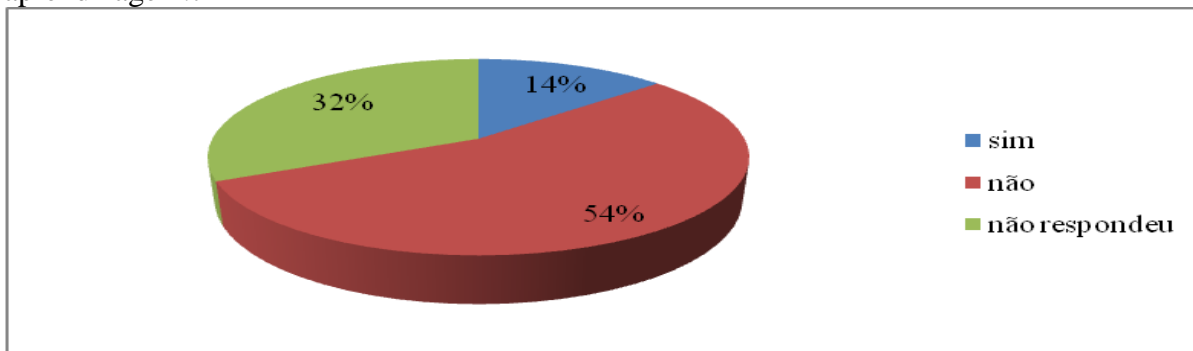
Os dados da pesquisa revelam ainda que o maior interesse deles em ingressar no mercado de trabalho, é em sua maioria 50% ser independente, enquanto o restante divide-se em 27% adquirir experiência e 23% por outras finalidades.

Sabe-se que raramente os aprendizes continuam nas empresas após o término do contrato de trabalho.

Nos questionários apresentados as empresas, do total de nove entrevistadas 95% afirmaram que a permanência do aprendiz depende de seu interesse, comprometimento com a empresa bem como a experiência adquiridos durante o programa de aprendizagem. Mas, no entanto foi observado que segundo as empresas os menores contratados em sua maioria não desempenham as funções de acordo com o que é determinado por elas, não demonstrando interesse sobre a função que desempenham, tornando assim seu trabalho desnecessário dentro destas. Ainda segundo as empresas o pensamento “não podem me demitir, porque sou aprendiz” faz com que os jovens não busquem se aperfeiçoar e adquirir experiência na área em que estão empregados.

Sobre a permanência na empresa em que estavam trabalhando durante o programa de aprendizagem, verifica-se no gráfico a seguir:

Gráfico 2 – Aprendizizes que continuaram na empresa após o término do contrato de aprendizagem.⁷



Fonte: Próprio autor (2011)

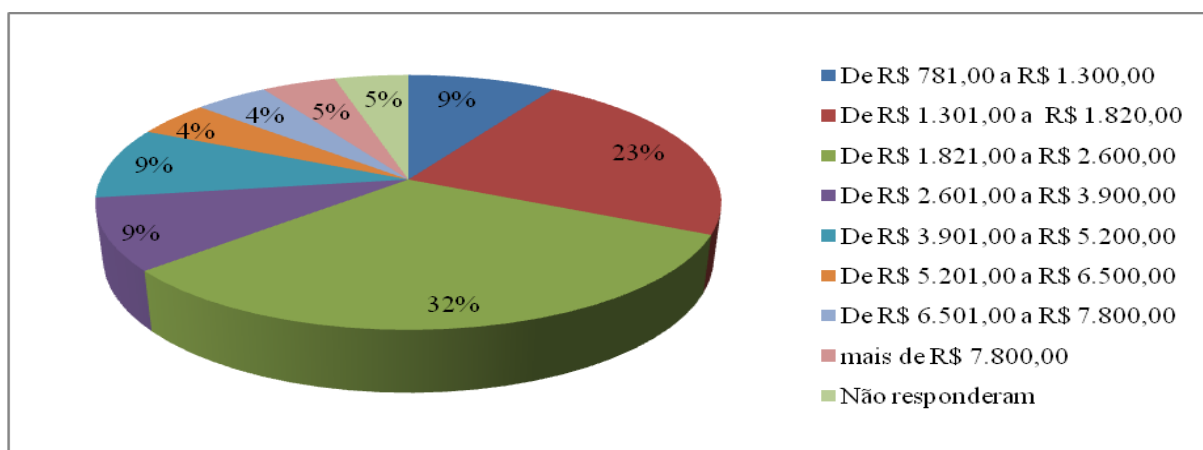
Conforme indicado no gráfico 54% não permaneceram no emprego após o término do contrato de trabalho, contra 14% que foram efetivados.

Por parte das empresas a maioria tem conhecimento sobre a legislação vigente no país, e cumpre o que é preconizado em lei, chega-se a um consenso de 46% que a contratação só ocorre porque é exigida por lei, os outros 54% se distribuem entre necessidade de mão-de-obra qualificada, inserção dos jovens na sociedade e participar da comunidade reforçando os princípios de responsabilidade social, porém uma vez o jovem dentro da empresa, cumprindo as determinações desta, demonstrando interesse e tornando aptos para a função, o pensamento unanime 100% é que o jovem permaneça na empresa como funcionário efetivo.

As empresas ainda esperam por parte dos menores que estes estejam preparados para enfrentar o mercado de trabalho, que se adequem as mudanças e que faça o diferencial dentro da empresa.

Quanto à questão sócio econômica dos menores entrevistados, observou-se que a renda familiar é bem variável. Até maior do que é preconizado pelos autores, que em muitos casos afirmam que o trabalho do menor só ocorre pela necessidade econômica. Conforme gráfico apresentado a seguir:

Gráfico 3 – Renda familiar mensal



Fonte: Próprio autor (2011)

Observa-se através do gráfico a renda familiar mensal dos menores aprendizes sendo que em 23% a renda é de R\$ 1.301,00 a R\$ 1.820,00; em 32% possuem renda familiar de R\$ 1.821,00 a R\$ 2.600,00 e 27% estão divididos entre R\$ 5.201,00 a R\$ 7.800,00.

A renda apresentada no gráfico anterior é distribuída entre os entrevistados conforme disposto na tabela a seguir:

Tabela 1– Quantidade de pessoas sustentadas pela renda familiar mensal:

Quantidade na família	Contribuem para renda familiar	São sustentadas pela renda familiar
Uma	9%	4%
Duas	27%	9%
Três	41%	35%
Quatro	18%	22%
Cinco	5%	30%

Fonte: Próprio autor (2011)

Verifica-se através da tabela que em 9% dos casos somente uma pessoa contribui para a renda familiar; em 27% a renda é adquirida por duas pessoas; a maioria 41% a renda é constituída por três pessoas. Também através da tabela observa-se que em 4% dos casos a renda sustenta uma pessoa; em mais 9% a renda mantém duas pessoas; em 35% sustenta três pessoas; em 22% sustenta quatro pessoas; e em 30% dos casos cinco pessoas sustentam a família.

Poderia ter se realizada uma pesquisa mais abrangente dos últimos anos do programa de aprendizagem, porém não foi possível conseguir dados do ano de 2009 e não se conseguiu contatar todos os aprendizes do ano de 2010, pois a maioria já não utiliza mais o mesmo

número de telefone cadastrado no SENAI de Cacoal. Em relação às empresas uma grande parte delas não deu retorno dos questionários enviados a elas.

Com os resultados obtidos na pesquisa pode-se observar que a causa de discussão dos autores que é o fato da aprendizagem no que tange as questões sociais, econômicas e legais, não tem grande embasamento na cidade de Cacoal, onde segundo os dados o menor aprendiz trabalha não para se obtenção do aumento na renda familiar ou adquirir experiência no mercado de trabalho, como se é falado e sim o verdadeiro intuito destes é adquirir independência financeira, bem como segundo os próprios menores o programa de aprendizagem, juntamente com escola e trabalho não os atrapalham em nenhum deles.

Pela pesquisa realizada nas empresas observou-se que uma parte destas 55% adota medidas sociais para auxiliar na educação de seus jovens, ou fornecendo auxílio financiando parte dos estudos, ou promovendo cursos gratuitos a esses jovens.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O labor infantil surge da necessidade, em vários momentos na história os menores foram utilizados de maneiras abusivas, porém os programas de aprendizagem seriam uma forma legal de esses menores aprenderem uma profissão.

Atualmente com as leis de proteção o menor pode exercer uma função profissional de maneira mais segura, pois estão amparados por lei, cabe a eles e aos responsáveis terem conhecimento das leis que regem o trabalho infantil, assim eles maior proteção para se capacitarem profissionalmente.

A análise dos dados demonstrou que o programa de aprendizagem ajuda os menores no processo de se conseguir um emprego, porém os aprendizes têm que aprimorar o pensamento na questão de se aproveitar a oportunidade que esta sendo dada a eles e desenvolver e assimilar o conhecimento que está sendo passado, quanto às questões, educação, lazer, econômica e social, só poderão ser resolvidas com uma melhor política social, não se pode exigir somente das empresas e dos programas de aprendizagem melhorias que só podem ocorrer com anos de práticas sociais e uma educação continuada para toda a sociedade.

Com isso considera-se que não cabem somente as empresas e aos programas de aprendizagem a qualificação dos menores e seu ingresso no mercado de trabalho, estes devem cada vez mais demonstrar a capacidade de aprender bem como, se interessar no momento em

que estão sendo ensinados, pois o mercado se torna mais competitivo a cada dia, e somente os mais aptos terão espaço, dentro das empresas.

REFERÊNCIAS

- 1 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- 2 BRASIL. **Manual da aprendizagem**. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009. a)
- 3 _____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. 2009. b)
- 4 _____. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Brasília. 2009. c)
- 5 GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- 6 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- 7 IBGE, Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Centro de Documentação e Disseminação de Informações. Contagem Populacional. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/painel/painel.php codmun=110004>>. Acesso em: 25 out. 2011.
- 8 LIMA, Débora Arruda Queiroz. **Evolução histórica do trabalho da criança**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1708, 5 mar. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/11021>>. Acesso em: 01 out. 2011.
- 9 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- 10 _____. **CLT universitária**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- 12 MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- 13 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

14 _____ . **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

15 NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do trabalho do menor**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2003.

16 ROCHA, Eduardo Gonçalves; FREITAS, Viviane Pereira de. **A proteção legal do jovem trabalhador**. Revista da UFG, Goiás, v. 6, n. 1, jun, 2004. Disponível em < <http://www.proec.ufg.br/juventude/legal.html> > Acesso em: 21 mai. 2011.

17 SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

18 SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientação de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

19 SILVA, Márcia Nazaré. **A exploração do trabalho da criança e do adolescente e o contrato de trabalho do menor-aprendiz em conformidade com a CLT e a garantia do acesso à educação**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 17 dez. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=1055.30316>>. Acesso em: 25 out. 2011.

20 VIANNA, Segadas et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 1997.

6. Caso a empresa utilize o serviço do menor aprendiz:

Ao término do contrato de aprendizagem a empresa prefere dar continuidade ao contrato do menor, contratando-o como funcionário efetivo?

() sim

() não

Por quê?

7. Quais medidas sociais a empresa adota para beneficiar os menores aprendizes?

() fornece um auxílio financiando parte dos estudos

() promove cursos gratuitos

() não possuímos nenhuma medida social

8. Os menores aprendizes contribuem para a empresa de alguma maneira?

() sim

() não

Como?

() trabalham com mais garra e determinação auxiliando de todas as maneiras possíveis dentro da empresa

() possuem uma visão ampla das necessidades da empresa

() auxiliam nos serviços de maior urgência

() não contribuem

() nenhuma das alternativas

9. O que as empresas esperam dos jovens que estão ingressando no mercado de trabalho como aprendizes?

10. Os programas de aprendizado a que os aprendizes são submetidos são realmente úteis para as empresas?

11. Em sua opinião, no que o programa de aprendizagem contribui para que os menores consigam seu primeiro emprego?

12. O que os jovens não devem fazer durante o expediente para manter um bom desempenho dentro da empresa?

13. Qual seria o perfil de jovem profissional que as empresas esperam encontrar?

14. Os aprendizes que já estiveram ou estão nessa empresa, atenderam ou atendem as expectativas?

APÊNDICE B

1. Sexo:

- (A) Masculino
- (B) Feminino

2. Qual a sua idade?

- (A) Menos de 16 anos
- (B) De 16 a 18 anos
- (C) De 19 a 21 anos
- (D) De 22 a 25 anos

3. Assinale a alternativa que identifica a sua cor ou raça:

- (A) Branca
- (B) Preta
- (C) Parda
- (D) Amarela
- (E) Indígena

4. Qual o seu estado civil?

- (A) Solteiro (a)
- (B) Casado (a)
- (C) Separação legal (judicial ou divórcio)
- (D) Outro

5. Você trabalhou ou teve alguma atividade remunerada durante seus estudos?

- (A) Sim, todo o tempo.
- (B) Sim, menos de 1 ano.
- (C) Sim, de 1 a 2 anos.
- (D) Sim, de 2 a 3 anos.
- (E) Sim, mais de 3 anos.
- (F) Não.

6. Quantas horas você trabalhava ou trabalha durante seus estudos?

- (A) Sem jornada fixa, até 10 horas semanais.
- (B) De 11 a 20 horas semanais.
- (C) De 21 a 30 horas semanais.
- (D) De 31 a 40 horas semanais.
- (E) Mais de 40 horas semanais.

7. Com que finalidade você trabalhava enquanto estudava? (Marque apenas uma.)

- (A) Para ajudar meus pais nas despesas com a casa, sustentar a família.
- (B) Para meu sustento e o de minha família (esposo/a, filhos/as etc.)
- (C) Para ser independente (ter meu sustento, ganhar meu próprio dinheiro).
- (D) Para adquirir experiência.
- (E) Para ajudar minha comunidade.
- (F) Outra finalidade.

8. Se você trabalhou durante seus estudos, com que idade você começou a exercer atividade remunerada?

- (A) Antes dos 14 anos.
- (B) Entre 14 e 16 anos.
- (C) Entre 17 e 18 anos.
- (D) Nunca trabalhei enquanto estudava

9. Se você está trabalhando atualmente, qual a sua renda ou seu salário mensal?

- (A) Até 1 salário mínimo (até R\$545,00 inclusive).
- (B) De 1 a 2 salários mínimos (de R\$ 545,00 até R\$ 1.090,00 inclusive).
- (C) De 2 a 5 salários mínimos (de R\$ 1.090,00 até R\$ 2.725,00 inclusive).

(D) De 5 a 10 salários mínimos (de R\$ 2.725,00 até R\$ 5.450,00 inclusive).

(E) Mais de 10 salários mínimos.

(H) Não estou trabalhando.

10. Você está trabalhando em alguma atividade para a qual você se preparou?

(A) Sim.

(B) Não.

11. Em que você trabalha atualmente?

(A) Na agricultura, no campo, na fazenda ou na pesca.

(B) Na indústria.

(C) Na construção civil.

(D) No comércio, banco, transporte, hotelaria ou outros serviços.

(E) Como funcionário (a) do governo federal, estadual ou municipal.

(F) Como profissional liberal, professora ou técnica de nível superior.

(G) Trabalho fora de casa em atividades informais (pintor, eletricitista, encanador, feirante, ambulante, guardador/a de carros, catador/a de lixo).

(H) Trabalho em minha casa em serviços (costura, aulas particulares, cozinha, artesanato, carpintaria etc.).

(I) Faço trabalho doméstico em casa de outras pessoas (cozinheiro/a, mordomo/governanta, jardineiro, babá, lavadeira, faxineiro/a, acompanhante de idosos/as etc.).

(J) No lar (sem remuneração).

(K) Outro.

(L) Não trabalho.

(M) Não sei.

12. Há quanto tempo você trabalha?

(A) Menos de 1 ano.

(B) Entre 1 e 2 anos.

(C) Entre 2 e 4 anos.

(D) Mais de 4 anos.

13. Como você avalia ter estudado e trabalhado, simultaneamente, durante o ensino médio?

(A) Atrapalhou meus estudos.

(B) Possibilitou meu crescimento pessoal.

(C) Atrapalhou meus estudos, mas possibilitou meu crescimento pessoal.

(D) Não atrapalhou meus estudos.

14. A escola que você frequenta ou frequentou durante o ensino médio levou em conta

que você trabalhava ao mesmo tempo em que estudava?

(A) Sim.

(B) Não.

(C) Não sei.

15. Em que tipo de escola você cursou ou está cursando o ensino médio?

(A) Somente em escola pública.

(B) Maior parte em escola pública.

(C) Somente em escola particular.

(D) Maior parte em escola particular.

(E) Somente em escola indígena.

(F) Maior parte em escola não-indígena.

(G) Somente em escola situada em comunidade quilombola.

(H) Maior parte em escola não situada em comunidade quilombola.

16. Em que modalidade de ensino você concluiu ou vai concluir o ensino médio?

(A) Ensino regular.

(B) Educação para jovens e adultos (antigo supletivo).

(C) Ensino técnico / ensino profissional.

17. Qual era/é seu horário de estudo?

18. Em qual horário você participava das aulas de aprendizagem?

19. Qual o horário que você trabalhava?

20. Em sua opinião, o que o programa de aprendizagem proporcionou para você? Quais foram as vantagens, desvantagens e benefícios de ter participado?

21. Após o término de contrato de aprendizagem, você permaneceu na empresa?

- (A) Sim
(B) Não

22. Caso não tenha permanecido, conseguiu facilmente outro emprego?

- (A) Sim
(B) Não

QUESTIONÁRIO SÓCIO ECONÔMICO

1. Em relação à moradia:

- (A) Mora em casa própria
(B) Não tem casa própria
(C) Mora na casa de parentes
(D) Casa alugada
(E) Outros

2. Qual o nível de instrução de seu pai?

- (A) Sem escolaridade
(B) Ensino fundamental (1º grau) incompleto
(C) Ensino fundamental (1º grau) completo
(D) Ensino médio (2º grau) incompleto
(E) Ensino médio (2º grau) completo
(F) Superior incompleto
(G) Superior completo
(H) Mestrado ou doutorado
(I) Não sei informar

3. Qual o nível de instrução de sua mãe?

- (A) Sem escolaridade
(B) Ensino fundamental (1º grau) incompleto
(C) Ensino fundamental (1º grau) completo
(D) Ensino médio (2º grau) incompleto
(E) Ensino médio (2º grau) completo
(F) Superior incompleto
(G) Superior completo
(H) Mestrado ou doutorado
(I) Não sei informar

4. Quantos carros existem em sua residência?

- (A) Nenhum
(B) Um
(C) Dois
(D) Três
(E) Quatro ou mais

5. Possui computador em sua casa?

- (A) Não possuo computador
(B) Possuo apenas um sem acesso à internet
(C) Possuo apenas um com acesso à internet
(D) Possuo mais de um sem acesso à internet
(E) Possuo mais de um com acesso à internet

6. Assinale a renda familiar mensal de sua casa:

- (A) De R\$ 781,00 a R\$ 1.300,00
(B) De R\$ 1.301,00 a R\$ 1.820,00
(C) De R\$ 1.821,00 a R\$ 2.600,00
(D) De R\$ 2.601,00 a R\$ 3.900,00

- (E) De R\$ 3.901,00 a R\$ 5.200,00
- (F) De R\$ 5.201,00 a R\$ 6.500,00
- (G) De R\$ 6.501,00 a R\$ 7.800,00
- (H) Mais de R\$ 7.800,00

7. Quantas pessoas contribuem para a obtenção dessa renda familiar?

- (A) Uma
- (B) Duas
- (C) Três
- (D) Quatro
- (E) Cinco
- (F) Mais de cinco

8. Quantas pessoas são sustentadas com a renda familiar?

- (A) Uma
- (B) Duas
- (C) Três
- (D) Quatro
- (E) Cinco
- (F) Mais de cinco

9. Você contribui na renda familiar?

- (A) Sim
- (B) Não

10. Como fez seus estudos de ensino fundamental (1º grau)?

- (A) Integralmente em escola pública
- (B) Integralmente em escola particular
- (C) Maior parte em escola pública
- (D) Maior parte em escola particular
- (E) Em escolas comunitárias/CNEC ou outro

11. Como fez seus estudos de ensino médio (2º grau)?

- (A) Integralmente em escola pública
- (B) Integralmente em escola particular
- (C) Maior parte em escola pública
- (D) Maior parte em escola particular
- (E) Em escolas comunitárias/CNEC ou outro

12. Em que turno você fez o ensino médio (2º grau)?

- (A) Todo diurno
- (B) Todo noturno
- (C) Maior parte Diurno
- (D) Maior parte noturno
- (E) Outro